

**Комитет по образованию администрации города Мурманска
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г.
Мурманска «Лицей № 2»
ПРИКАЗ**

31.08.2020

№ 95

«О внесении изменений в
правила внутреннего
трудоустройства»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка:

– пункт 2.1.4, подпункт 2 Правил изложить в следующей редакции:
При заключении трудового договора работник предоставляет администрации лицея:

Трудовую книжку и сведений о трудовой деятельности, а также документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (изменения в Трудовой кодекс РФ, внесенные Федеральным законом от 01.04.2019 № 48, Федеральным законом от 16.12.2019 № 439).

- пункт 2.1.6. Правил дополнить:
при приеме на работу ознакомить работников с коллективным договором.
Данные изменения будут действовать с 01 июня 2018 года.

- пункт 2.1.8. Правил изложить в следующей редакции:
Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным Федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (изменения в Трудовой кодекс РФ, внесенные Федеральным законом от 16.12.2019 № 439).

- пункт 2.2.3. Правил изложить в следующей редакции:
В соответствии со ст. 331.1 Трудового кодекса РФ наряду с указанными в ст. 76 Трудового кодекса РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абз. 3 и 4 ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ. Работодатель отстраняет от работы (не

допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

- пункт 2.3.5 Правил изложить в следующей редакции:

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (ч. 3 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

2) в день прекращения трудового договора (в день увольнения) работодатель обязан:

а) выдать работнику трудовую книжку. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

б) произвести с работником окончательный расчет. Под окончательным расчетом подразумевается выплата работнику всех сумм, причитающихся ему от работодателя, которая производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 Трудового кодекса РФ). Кроме того, при окончательном расчете с работником необходимо выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск (ч. 1 ст. 127 Трудового кодекса РФ)

- пункт 5.2 Правил дополнить :

Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 Трудового кодекса РФ), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

- пункт 5.7. изложить в следующей редакции:

В соответствии с ч. 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо

замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

- пункт 7.13 Правил изложить в следующей редакции:

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ч. 2 ст. 194 Трудового кодекса РФ).

Директор лицея № 2



Плетнева Е.М.